Comité des griefs des Forces canadiennes

Pour la période 2007-2008 à 2009-2010

Rapport sur les plans et les priorités

L'honorable Gordon J. O'Connor, C.P., député
Ministre de la Défense nationale

Table des matières

SECTION I – SURVOL **1**

Message de la Présidente 2
Déclaration de la direction 4
Renseignements sommaires 5
Activités de programmes par résultat stratégique 6
Plans et priorités du ministère 7
Principaux facteurs d'influence 11

SECTION II – ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMMES PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE **13**

Analyse détaillée des activités de programmes 14
Résultat stratégique : 14
Résultats escomptés 16
Stratégie de mesure du rendement 17

SECTION III – INFORMATION ADDITIONNELLE **19**

Renseignements sur l'organisation 20
Liens du ministère aux secteurs de résultats du gouvernement du Canada 21
Tableau 1 : Dépenses prévues du ministère et équivalents temps plein 22
Tableau 2 : Poste voté et législatif indiqués dans le Budget principal 23
Tableau 3 : Services reçus à titre gracieux 23
Contacts pour informations supplémentaires 24
Rapports annuels et autres rapports du Comité 24

SECTION I – SURVOL

Message de la Présidente

En qualité de présidente du Comité des griefs des Forces canadiennes (CGFC), j'ai le plaisir de présenter le Rapport sur les plans et les priorités du Comité pour la période de 2007-2008 à 2009-2010. Le Comité est tenu, en tant qu'organisme quasi-judiciaire, de rendre des comptes au Parlement par l'entremise du ministre de la Défense nationale, mais à des fins administratives seulement.

Au cours de la dernière année, nous avons accueilli de nouveaux membres et cadres supérieurs et nous avons réduit sensiblement le nombre de dossiers de grief que nous avions à traiter. Je suis heureuse de signaler que, parmi tous les dossiers reçus en 2006 et traités par le Comité, plus de 80 p. 100 ont été réglés en moins de six mois.

Le Comité s'est fixé des objectifs ambitieux pour les prochaines années en s'appuyant sur ses priorités, le rendement opérationnel - qui demeure la pierre angulaire de la raison d'être du Comité-, et les communications externes. De plus, dans le RPP de l'an passé, j'ai mentionné que nous avions entrepris une réflexion sur les forces et les faiblesses du système de règlement des griefs des Forces canadiennes dans son ensemble et les façons dont nous pourrions en améliorer l'efficacité et la transparence. Cette année, nous en avons fait notre troisième priorité : *contribuer à l'amélioration du système de grief des FC grâce à une efficacité accrue.*

Sur le plan de l'efficacité accrue, des changements proposés au processus découlent de notre collaboration avec le Directeur général – Autorité des griefs des Forces canadiennes (DGAGFC) et d'autres officiers du QGDN, à la suite d'un examen rigoureux du processus de règlement des griefs au niveau de l'autorité de dernière instance (Chef d'état-major de la Défense). L'examen a donné des résultats concrets en permettant de cerner les faiblesses et de trouver des solutions mutuellement convenables pour les résoudre.

À l'appui des démarches proposées, nous avons conçu et mis en œuvre un projet pilote conjoint qui vise à éliminer le dédoublement des efforts et à réduire de manière importante le temps que la DGAGFC et le Comité prennent pour analyser les griefs et présenter des recommandations au Chef d'état-major de la Défense (CEMD).Nous prévoyons effectuer une évaluation et produire un rapport sur les résultats de ce projet d'ici juin 2007. Si le projet pilote valide notre démarche, nous présenterons une proposition officielle visant à apporter des changements au processus.

Le système de grief global serait également amélioré par un élargissement du mandat du Comité.

Actuellement, la règlementation permet au Comité d'examiner seulement environ 40 p. 100 des dossiers reçus au niveau du CEMD. Si le projet pilote donne de bons résultats, nous espérons un élargissement de notre mandat afin d'inclure tous les autres types de griefs (60 p. 100). Nous croyons profondément que tous les membres des FC, indépendamment du type de grief déposé, devraient avoir accès à un Comité externe et indépendant pour révision et recommandation.

Alors que le Comité examine cette troisième priorité, il doit également en évaluer les impacts sur son infrastructure générale : la planification minutieuse des ressources est fondamentale.

Par ailleurs, nous veillons à ce que la continuité et le renouvellement de notre main-d'œuvre spécialisée soient conformes aux changements qui découlent de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*. Nous continuons également à améliorer nos pratiques de gestion à l'aide du plan détaillé du gouvernement relativement à la saine gestion, le Cadre de responsabilisation de gestion.

Six ans après sa création, le Comité a démontré sa valeur et sa raison d'être. Aujourd'hui, avec l'expérience et la maturité acquises au cours de ces années, nous savons qu'il peut en faire davantage pour les Forces canadiennes et ses militaires.

Diane Laurin
Présidente

Déclaration de la direction

Je soumets, aux fins de dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) de 2007-2008 du Comité des griefs des Forces canadiennes.

Le présent document a été préparé conformément aux principes de préparation des rapports énoncés dans le *Guide de préparation de la Partie III du Budget des dépenses 2007-2008 : Rapports sur les plans et les priorités et Rapports ministériels sur le rendement* :

- Il est conforme aux exigences précises de déclaration figurant dans les lignes directrices du Secrétariat.
- Il repose sur les résultats stratégiques et l'architecture des activités de programmes du ministère qui ont été approuvés par le Conseil du Trésor.
- Il présente une information cohérente, complète, équilibrée et fiable.
- Il fournit une base pour la reddition de comptes à l'égard des résultats obtenus avec les ressources et les autorisations qui lui sont confiées.
- Il rend compte de la situation financière en fonction des chiffres des dépenses prévues approuvées provenant du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada dans le RPP.

Nom : Diane Laurin
Titre : Présidente

Renseignements sommaires

Raison d'être du Comité

Mission

Effectuer l'examen des griefs afin de rendre des conclusions et recommandations impartiales et équitables avec célérité et sans formalisme au Chef d'état-major de la Défense (CEMD) et au plaignant.

Un rôle unique

Le Comité est un tribunal administratif civil doté de pouvoirs quasi-judiciaires établi en vertu de la *Loi sur la Défense nationale*. En tant que tribunal administratif, il examine des griefs avec objectivité, transparence et indépendance, avec toute l'impartialité et l'équité qu'il se doit à l'égard de tous les membres des Forces canadiennes (FC), quelque soit le grade ou le poste. Il s'assure que les droits des militaires sont dûment pris en considération tout au long du processus. Enfin, il a pour objectif à long terme de contribuer à renforcer le moral des membres des FC et à susciter leur confiance dans l'efficacité et l'impartialité du système amélioré d'examen des griefs.

Afin d'examiner tous les renseignements pertinents à un grief, le Comité peut, si nécessaire, procéder à des auditions, citer des témoins civils ou militaires à comparaître et les obliger à témoigner oralement ou par écrit, au besoin.

Le Comité fait part de ses conclusions et de ses recommandations au CEMD qui est l'autorité de décision finale et au plaignant. Ses recommandations peuvent porter sur le grief même ou sur des modifications systémiques éventuelles qui pourraient régler un problème ou une situation à l'échelle des Forces.

Ressources financières (en milliers de dollars)

2007-2008	2008-2009	2009-2010
6 429 $	6 429 $	6 429 $

Ressources humaines *

2007-2008	2008-2009	2009-2010
46	46	46

* Le nombre inclut les Membres du Comité nommés par le gouverneur en conseil.

Priorités du ministère

Nom	Type
Priorité n° 1 Rendement opérationnel	Permanente
Priorité n° 2 Communications externes	Permanente
Priorité n° 3 Contribution à l'amélioration du système de grief des Forces canadiennes.	Nouvelle

Activités de programmes par résultat stratégique

	Résultat prévu	Dépenses prévues 2007-2008	Dépenses prévues 2008-2009	Dépenses prévues 2009-2010	Contribue à la priorité suivante
Résultat stratégique	Les recommandations du Comité des griefs des Forces canadiennes sont mises en œuvre et mènent à des améliorations dans les conditions de travail au sein des Forces canadiennes.				
Activité de programme : L'examen des griefs des membres des Forces canadiennes référés par le Chef d'état-major de la Défense.	• Un état opérationnel stable visant à compléter l'examen des griefs dans un délai en moyenne de six mois à compter de la date de réception. • Des analyses, des conclusions et recommandations d'une constante haute qualité. • Les groupes concernés reconnaissent la valeur des conclusions et des recommandations du Comité. • Un processus d'examen de griefs qui élimine la duplication d'efforts entre le Comité et le Directeur général – Bureau des griefs des Forces canadiennes (DGBGFC) • Un processus efficient d'examen de griefs. • Tous les griefs des membres des Forces canadiennes, bénéficient d'un examen effectué par un comité indépendant.	3 348	3 348	3 348	Priorités n° 1,2 et 3
Activité de programme : Services internes (Services ministériels et administratifs)	• Saines pratiques de gestion interne conformes au Cadre de responsabilisation de la gestion (CRG) et reflétées dans la structure de gestion, des ressources et des résultats ainsi que dans le cadre de mesures de rendement du Comité.	3 081	3 081	3 081	Priorités n° 1,2 et 3.

Plans et priorités du ministère

Priorité n° 1- Rendement opérationnel

Le Comité s'emploiera à préserver la qualité de ses conclusions et de ses recommandations ainsi que l'efficience de ses opérations.

Le Comité poursuivra l'évaluation de ses méthodes et stratégies de recrutement à l'aide de son plan des ressources humaines en mettant l'accent sur la planification de la relève. Le Comité continuera de privilégier l'apprentissage autant pour les nouveaux employés que pour le personnel en place.

Pour ce faire, il devra concentrer ses efforts sur les aspects suivants de ses activités :

Plans

- Renforcer son rendement en exécutant avec circonspection sa stratégie de mesure du rendement.
- Maintenir un état stable des opérations en s'assurant que les délais de règlement sont respectés, tout en assurant un coût acceptable par règlement.
- Maintenir un haut niveau de l'expertise appropriée à chaque cas.
- Utiliser des mécanismes rigoureux de contrôle de la qualité.
- Assurer des améliorations de processus et des mises à jour continues aux règles de procédures.
- Renforcer la saine gestion interne.
- Assurer la gérance judicieuse des ressources humaines et financières.
- Offrir aux employés des occasions de formation et de perfectionnement.
- Communiquer le savoir aux groupes concernés et aux partenaires impliqués dans le système de règlement des griefs.

Risques

- Perte de crédibilité et pertinence du processus pour les membres et le leadership des Forces canadiennes.
- La valeur-ajoutée du travail du Comité n'est pas reconnue.

Priorité n° 2 – Communications externes

Les communications externes continuent d'être une priorité pour le Comité. Il s'agit d'une activité nécessaire qui aide le Comité à informer ses principaux intervenants de son rôle dans le processus de règlement des griefs des FC, de son travail et des progrès qu'il a réalisés depuis sa création en 2000.

Le Comité continuera de mettre l'accent sur des activités qui se sont avérées être des mécanismes de relations externes efficaces, comme des visites de bases militaires, des présentations aux principaux groupes d'intervenants, des brochures envoyées par la poste et des articles dans des bulletins militaires, pour n'en nommer que quelques-uns.

Par l'entremise de son site Web, où des résumés de cas y sont affichés régulièrement, le Comité peut faire davantage connaître son travail. Cette tribune particulière et d'autres outils électroniques seront au premier rang de la stratégie de relations externes. Par exemple, le Comité a créé un bulletin électronique qu'il a lancé en janvier 2007. L'idée derrière cette initiative est de tenir les membres des FC au courant des questions les plus récentes et les plus intéressantes faisant l'objet de griefs, des conclusions et des recommandations du Comité pour ces cas et de la décision finale du CEMD. Le bulletin sera également utile pour attirer des abonnés au site Web du Comité, où ils pourront obtenir des renseignements sur un plus grand nombre de résumés de cas ou sur l'organisation et son mandat.

Plans

- Nous rapprocher de nos clients et des groupes concernés.
- Apprendre et partager de l'information grâce à des échanges avec les clients, partenaires et auditoires cibles.
- Participer aux tribunes organisées aux échelons supérieurs.
- Diffuser de l'information sur les répercussions du travail du Comité.

Risques

- Incapacité de combler les attentes et maintenir la crédibilité.
- Incapacité de montrer la valeur ajoutée du travail du Comité.

Priorité n° 3 Contribution à l'amélioration du système de grief des Forces canadiennes

Les FC ont établi un ensemble complexe de mécanismes, à la fois officiels et non officiels, pour traiter les plaintes de militaires.[1] Le plus officiel, comme il est défini dans la *Loi sur la défense nationale*, est le système de grief. Les griefs officiels sont traités dans le cadre d'un processus à deux niveaux. Tous les griefs qui ne sont pas réglés à la satisfaction du plaignant par l'autorité de première instance appropriée peuvent être soumis directement au Chef d'état-major de la Défense (CEMD), qui est l'autorité de dernière instance.

Conformément à la directive du CEMD visant à éliminer le dédoublement des efforts pendant le processus de règlement des griefs des FC, l'organisation du Directeur général – Autorité des griefs des Forces canadiennes et le Comité ont procédé à un examen conjoint de leur processus au niveau de l'autorité de dernière instance afin de pouvoir améliorer l'efficacité du système actuel.

Actuellement, le DGAGFC joue un rôle dans les conclusions et les recommandations que le Comité transmet au CEMD. Les employés du DGAGFC examinent les conclusions et les recommandations du Comité et effectuent leur propre examen des dossiers avant de rédiger une lettre de décision pour le CEMD. Le résultat de cette activité est que le dossier de grief est analysé deux fois – une fois par le Comité et une fois par l'organisation du DGAGFC.

Le Comité et le DGAGFC ont convenu d'essayer d'éliminer ou de réduire le dédoublement des efforts, et un projet pilote a été mis en place pour éliminer la plupart des efforts analytiques au sein de la DGAGFC. On s'attend à ce que le temps global de résolution d'un grief soit considérablement réduit, car il n'y a qu'une analyse approfondie des dossiers de grief qui est effectuée par le Comité. Un autre aspect important du projet pilote est que le DGAGFC recevra l'analyse des dossiers de grief du Comité et indiquera la position des FC pour une question en particulier.

Le système global de grief pourrait également être amélioré par un élargissement du mandat de réglementation du Comité. Actuellement, le Comité n'examine que 40 p. 100 des griefs au niveau de l'autorité de dernière instance. Par conséquent, 60 p. 100 des plaignants n'ont pas l'occasion de faire examiner leur plainte par un comité indépendant. Non seulement la confiance dans le système global augmenterait si le mandat du Comité était élargi, mais les griefs seraient examinés de la même façon.

Plans

- Surveiller le projet pilote en cours, et, en juin 2007, l'évaluer pour déterminer si ces dossiers ont été traités plus rapidement.
- Faire des recommandations appropriées au CEMD.
- Le types de dossiers qui ne sont pas habituellement soumis au Comité le seront pendant le projet pilote afin de déterminer la capacité/l'expertise du Comité à s'occuper de ces types de dossiers. Les résultats de cet aspect du projet pilote seront aussi examinés en juin 2007.

[1] En plus du système officiel de grief, les FC et le ministère de la Défense nationale (MDN) ont établi un Programme de gestion des conflits (PGC) qui offre la médiation, la facilitation et d'autres services de règlement des conflits aux membres des FC et au personnel civil du MDN partout au pays. L'Ombudsman pour le ministère de la Défense nationale et les Forces canadiennes est également chargé d'enquêter sur des plaintes concernant toute question liée à l'administration des FC ou du MDN.

Priorité n° 3 Contribution à l'amélioration du système de grief des Forces canadiennes

Risques

- Omission de répondre aux attentes en ce qui a trait à un système plus rapide et efficace.
- Incapacité de démontrer la valeur ajoutée du travail du Comité.

Principaux facteurs d'influence

Facteurs externes :

Facteurs à l'échelon opérationnel

- Les nominations, à plein temps ou à temps partiel, des membres du Comité par le gouverneur en conseil.
- Le nombre inconnu de griefs déposés par les militaires au cours d'une année.
- Les retards à un stade quelconque du processus d'examen de griefs des FC.
- L'existence des différents intervenants au sein du ministère de la Défense nationale/des Forces canadiennes (MDN/FC) qui surveillent les mêmes griefs ou des griefs semblables au nom des forces, tels que le Directeur général – Autorité des griefs des Forces canadiennes (DGAGFC), le Programme de gestion des conflits (PGC) et le bureau de l'Ombudsman. Par conséquent, les plaignants ne savent peut être pas où aller pour obtenir le recours approprié. En revanche, d'autres organisations peuvent également offrir d'autres forum au plaignant, ce qui pourrait avoir comme effet de réduire le nombre de griefs qui sont soumis au Comité.
- Les amendements apportés à la *Loi sur la Défense nationale*.
- L'examen judiciaire de la Cour fédérale de griefs qui ont été examinés par le Comité.

Facteurs à l'échelon ministériel

- Toutes nouvelles initiatives d'agences centrales. Comme bien de petites organisations, le Comité doit, dans l'exercice de son mandat, tenir compte des initiatives des divers organismes centraux et se conformer aux exigences de rapport; ces activités prennent du temps et consomment les maigres ressources du Comité.

Facteurs internes :

- Profil de l'effectif, y compris les aptitudes et compétences
- Type d'emploi et ressourcement
- Départs (y compris les départs à la retraite)
- Structure organisationnelle en vue d'un mandat élargi
- Engagement et moral des employés
- Équité en emploi – représentation des groupes désignés
- Mieux-être en milieu de travail

Clients / groupes concernés / partenaires

- Le CEMD, qui est l'autorité de décision finale et qui s'appuie sur les conclusions et les recommandations du Comité pour rendre ses décisions;
- Le plaignant, qui est l'ultime bénéficiaire de la décision rendue par le CEMD;
- Le Vice-chef de l'état-major de la Défense (VCEMD) qui a une responsabilité fonctionnelle du système de griefs ;
- Les membres des FC;
- Le Parlement, à qui le CGFC rend compte chaque année;
- Les autres organisations qui traitent de dossiers semblables, comme la division du Directeur général - Bureau des griefs des Forces canadiennes, le bureau de l'Ombudsman, le Cabinet du juge-avocat général et le bureau de gestion des conflits du MDN;
- Les anciens membres des FC, les associations d'anciens combattants et les familles des militaires à la retraite ou en service;
- Le ministère de la Justice;
- Les autres organisations quasi-judiciaires;
- Les organismes centraux du gouvernement;
- Les médias spécialisés et les leaders d'opinion militaires.

Lien aux secteurs de résultats du gouvernement du Canada

Harmonisation de l'activité de programme et de résultats stratégiques de l'organisme avec les résultats du gouvernement du Canada : Organismes fédéraux contribuant à tous les résultats du Gouvernement du Canada.

Résultat stratégique	Activités de programme	Lien aux secteurs de résultats du gouvernement du Canada
Les recommandations du Comité des griefs des Forces canadiennes sont mises en œuvre et mènent à des améliorations dans les conditions de travail au sein des Forces canadiennes.	L'examen des griefs des membres des Forces canadiennes référés par le Chef d'état-major de la Défense.	Affaires gouvernementales
	Services internes (Services ministériels et administratifs)	

SECTION II – ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMMES PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE

Analyse détaillée des activités de programmes

Résultat stratégique :

Les recommandations du Comité des griefs des Forces canadiennes sont mises en œuvre et mènent à des améliorations dans les conditions de travail au sein des Forces canadiennes.

Activité de programme : L'examen des griefs des membres des Forces canadiennes référés par le Chef d'état-major de la Défense.

Ressources financières :

(en milliers de dollars)

2007-2008	2008-2009	2009-2010
3 348 $	3 348 $	3 348 $

Ressources humaines :

2007-2008	2008-2009	2009-2010
28	28	28

Activité de programme : Services internes (Services ministériels et administratifs)

Ressources financières :

(en milliers de dollars)

2007-2008	2008-2009	2009-2010
3 081 $	3 081 $	3 081 $

Ressources humaines :

2007-2008	2008-2009	2009-2010
18	18	18

Le Comité procède à l'examen objectif et transparent des griefs, en faisant preuve d'impartialité et d'équité à l'endroit de chaque membre des FC, quel que soit son grade ou son poste. Il s'assure que les droits des militaires sont respectés tout au long du processus et que les membres du Comité agissent dans le meilleur intérêt des parties concernées. Les conclusions et les recommandations qu'il formule sont non seulement fondées en droit, mais constituent des précédents qui peuvent contribuer au changement dans les FC. Les tribunaux administratifs comme le Comité offrent une avenue extrajudiciaire pour le règlement rapide de questions complexes et particulières. Grâce à l'indépendance du gouvernement dont ils jouissent, ces tribunaux ont des pouvoirs de prise de décisions que leur confèrent des lois habilitantes du Parlement. De tels pouvoirs permettent à chaque tribunal de déterminer l'existence et la portée des droits et des obligations dans un domaine d'expertise donné, et ces droits et obligations doivent être exercés et remplies dans l'intérêt public et conformément aux conditions particulières qui prévalent dans le secteur d'activité du tribunal.

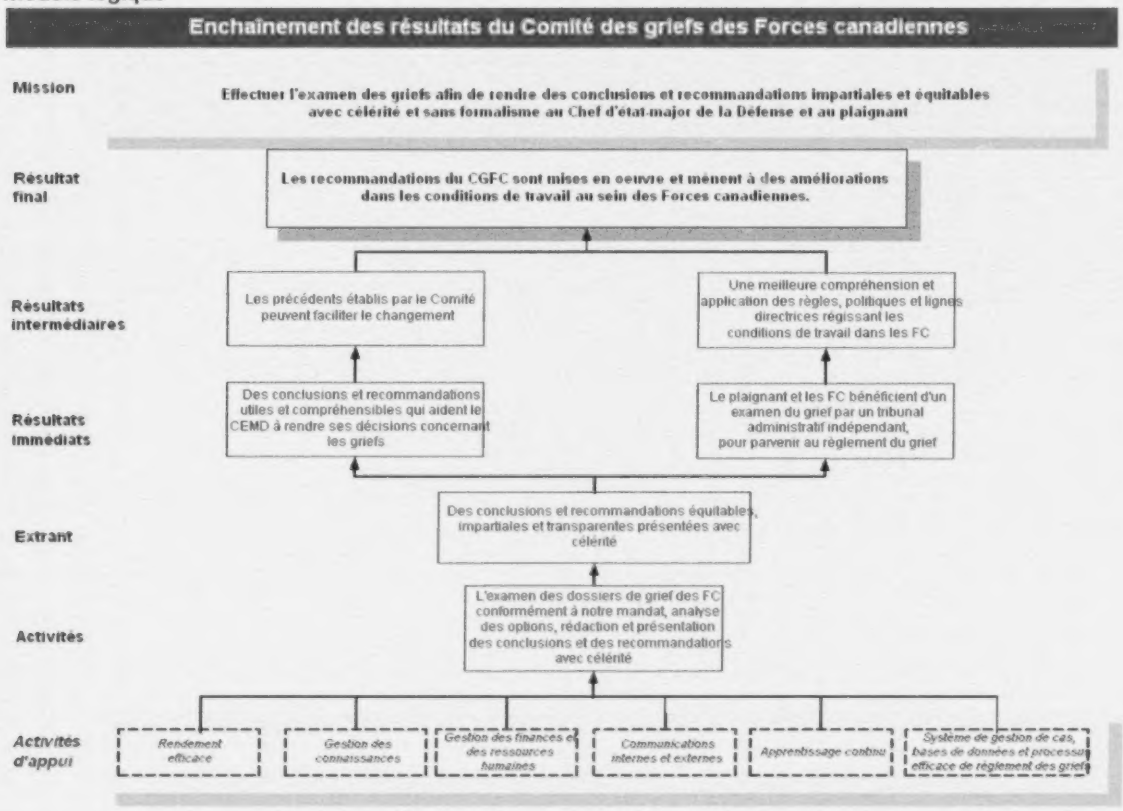
En tant que tribunal administratif chargé d'examiner les griefs, le Comité doit voir à ce que ses recommandations soient conformes à la loi et puissent être mises en œuvre conformément à ses lois habilitantes, les lois pertinentes en matière de droits de la personne et la Charte canadienne des droits et

libertés. Les tribunaux canadiens rendent aussi des décisions sur toute une gamme de sujets, et les membres du Comité doivent se tenir au courant de ces questions. Ils doivent aussi connaître les Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes (ORFC), les Ordonnances administratives des Forces canadiennes (OAFC) et les politiques du Conseil du Trésor, auxquelles il faut parfois faire référence dans l'analyse des griefs et l'élaboration des conclusions et des recommandations.

Résultats escomptés

L'enchaînement des résultats ou le modèle logique du Comité démontre comment chacune des composantes contribue à la mission du Comité et à l'obtention du résultat final ou stratégique.

Modèle logique



Stratégie de mesure du rendement

Résultats prévus	Indicateurs de rendement
Extrants : Ce sont les extrants produits et les avantages qui en découlent pour le CEMD et les plaignants, c'est-à-dire des conclusions et recommandations équitables, impartiales et transparentes présentées avec célérité.	
Des conclusions et recommandations (C et R) équitables, impartiales et transparentes présentées avec célérité.	1) Les activités du CGFC relatives aux griefs sont conformes aux normes de qualité établies. 2) Les plaignants estiment que l'impartialité et la transparence ont été assurées et que les C et R sont claires et faciles à comprendre. 3) Les normes relatives à l'échéancier de la procédure de règlement des griefs du CGFC sont respectées.
Résultats immédiats : Ce sont les résultats à court terme des secteurs d'activités du Comité et leurs extrants.	
Des conclusions et des recommandations utiles et compréhensibles qui aident le CEMD à rendre ses décisions concernant les griefs.	1) Les décisions du CEMD appuient les recommandations du CGFC 2) Le CEMD juge les C et R du Comité utiles et faciles à comprendre 3) Les examens judiciaires de la cour fédérale confirment les C et R du CGFC.
Le plaignant et les FC bénéficient d'un examen du grief par un tribunal quasi-judiciaire indépendant, pour parvenir au règlement du grief.	
Résultats intermédiaires : Ce sont les résultats à plus long terme, c'est-à-dire après environ cinq ans, qui découlent des secteurs d'activités, des extrants et des résultats immédiats, et qui révèlent les progrès accomplis vers la réalisation du résultat final du CGFC.	
Les précédents établis par le Comité peuvent faciliter le changement.	Les décisions du CEMD d'examiner les questions systémiques soulevées par le CGFC demandant une évaluation supplémentaire d'une politique ou un changement en vue de l'application des règlements.
Une meilleure compréhension et application des règles, politiques et lignes directrices régissant les conditions de travail dans les FC.	Réduction du nombre de griefs de même nature.
Résultat stratégique : C'est le résultat à long terme qui découle logiquement des travaux du Comité. On prévoit qu'il faudra environ 10 ans avant de voir une preuve substantielle de ce résultat. Il est aussi à remarquer que l'obtention de ce résultat final peut dépendre d'influences extérieures aux travaux du CGFC.	
Les recommandations du CGFC sont mises en œuvre et mènent à des améliorations dans les conditions de travail au sein des Forces canadiennes.	Les recommandations du CGFC relatives au changement des règlements, politiques ou procédures ont été mises en œuvre par les FC.

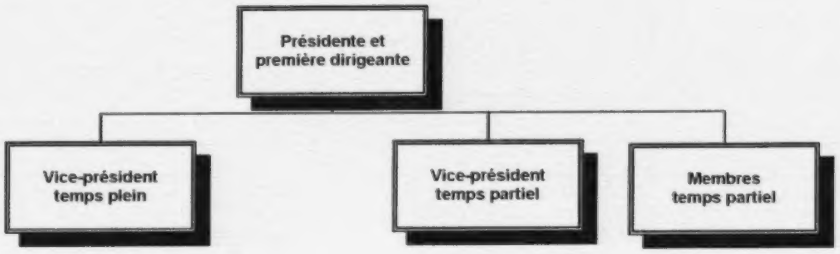
Activités d'appui : Les Services internes (Services ministériels et administratifs) prévoient un large éventail d'activités pour appuyer les réalisations du Comité. Cette entité œuvre à améliorer constamment la prestation de services administratifs généraux opportuns et de qualité, et à promouvoir la saine gestion.

- ***Gestion du rendement et du savoir***
  - Mettre en place un processus intégré de rapport et de planification conforme au Cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats (CGRR) et à l'architecture des activités des programmes (AAP) du Comité.
  - Diriger la mise en œuvre du Cadre de responsabilisation de gestion (CRG) du Comité.
  - Examiner les activités du Comité dans le but d'aligner les ressources sur les priorités comme cela a été annoncé dans le discours du Trône et dans les documents budgétaires du gouvernement du Canada.
  - Fournir de l'information utile aux décisions et à la gestion stratégique dans le but ultime de faciliter le perfectionnement des programmes et l'apprentissage organisationnel.
- ***Gestion des ressources financières et humaines***
  - Assurer l'administration des fonds publics, la gestion des dépenses ainsi que la gestion et le contrôle financiers.
  - Intégrer un plan de ressources humaines au processus de planification des activités du Comité en respectant le Cadre de responsabilisation de gestion en matière de dotation (CRGD) de ce dernier.
- ***Communications internes et avec l'extérieur***
  - Appuyer les communications ouvertes et productrices à l'interne avec l'aide de l'équipe de gestion.
  - Intégrer des plans de communications à court et à long termes dans le cadre de gestion du comité en fournissant aux groupes faisant affaire avec le CGFC de l'information précise, complète, objective, opportune, pertinente et explicite sur les programmes et les services du Comité.
  - S'assurer que le Comité est visible, accessible et à l'écoute des clients qu'il dessert.
- ***Apprentissage permanent***
  - Développement de programmes d'apprentissage conformes à la politique sur l'apprentissage, la formation et le perfectionnement.
- ***Système de gestion des cas, bases de données et processus efficient de règlement des griefs***
  - Garantir, grâce à la technologie de l'Internet, la disponibilité de l'information opérationnelle, ce qui comprend les documents et la correspondance relatifs aux cas examinés, dans le but d'améliorer l'efficience et la rentabilité du Comité en ce qui a trait aux activités de gestion des cas et aux précédents.

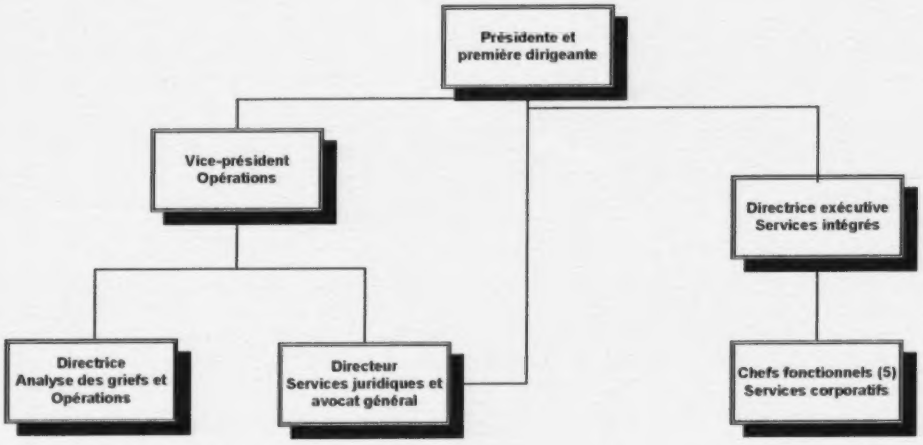
SECTION III – INFORMATION ADDITIONNELLE

Renseignements sur l'organisation

Membres du Comité



L'équipe de direction



- La présidente et première dirigeante est, en bout de ligne, responsable du travail exécuté par les membres du Comité.
- La présidente, le vice-président et les autres membres du Comité sont principalement appuyés dans l'exercice de leurs fonctions par la directrice de l'analyse des griefs et des opérations.
- Les agents de griefs examinent chaque grief et demandent des avis juridiques lorsqu'ils effectuent leurs recherches.
- En plus de donner des avis juridiques aux agents de griefs et aux membres du Comité relativement à des dossiers de griefs, l'équipe de juristes, dirigée par le directeur des services juridiques et avocat général, donne également des avis juridiques à la présidente et au vice-président sur une vaste gamme de questions.
- La directrice exécutive est chargée de fournir des Services internes (Services ministériels et administratifs) à l'appui des opérations, y compris les plans d'affaires stratégiques et rapports de rendement, en plus des services en matière de communications, de finances, d'administration, de technologie de l'information et de ressources humaines.

Liens du ministère aux secteurs de résultats du gouvernement du Canada

(en milliers de dollars)	2007-2008			
	Budgétaire			
	Fonctionnement	**Total pour le Budget principal**	**Rajustements (dépenses prévues non indiquées dans le Budget principal)**	**Total des dépenses prévues**
Résultat stratégique : Les recommandations du Comité des griefs des Forces canadiennes sont mises en œuvre et mènent à des améliorations dans les conditions de travail au sein des Forces canadiennes.				
Activité de programme : L'examen des griefs des membres des Forces canadiennes référés par le Chef d'état-major de la Défense.	3 348	3 348		**3 348**
Activité de programme : Services internes (Services ministériels et administratifs)	3 081	3 081		**3 081**
Total	**6 429**	**6 429**	**0**	**6 429**

Harmonisation de l'activité de programme et de résultats stratégiques de l'organisme avec les résultats du gouvernement du Canada : Organismes fédéraux contribuant à tous les résultats du Gouvernement du Canada – Affaires gouvernementales.

Tableau 1 : Dépenses prévues du ministère et équivalents temps plein

(en milliers de dollars)	Prévisions des dépenses 2006-2007	**Dépenses prévues 2007-2008**	Dépenses prévues 2008-2009	Dépenses prévues 2009-2010
L'examen des griefs des membres des Forces canadiennes référés par le Chef d'état-major de la Défense.	3 344	**3 348**	3 348	3 348
Services internes (Services ministériels et administratifs)	3 063	**3 081**	3 081	3 081
Dépenses budgétaire du Budget principal (brut)	6 407	**6 429**	6 429	6 429
Total du Budget principal des dépenses	6 407	**6 429**	6 429	6 429
Rajustements :				
Budget supplémentaire des dépenses				
Conventions collectives	30			
Total des rajustements	30	**0**	0	0
Dépenses nettes prévues	6 437	**6 429**	6 429	6 429
Dépenses nettes prévues	6 437	**6 429**	6 429	6 429
Plus : Coût des services reçus à titre gracieux	259	**259**	259	259
Coût net pour le ministère	6 696	**6 688**	6 688	6 688
Équivalents temps plein	46,0	**46,0**	46,0	46,0

Tableau 2 : Poste voté et législatif indiqués dans le Budget principal

(en milliers de dollars) 2007-2008			
Poste voté ou législatif	Comité des griefs des Forces canadiennes	**Budget principal actuel**	Budget précédent
15	Dépenses de fonctionnement	**5 830**	5 798
(S)	Contribution aux avantages sociaux des employés	**599**	609
	Total pour le ministère	**6 429**	6 407

Tableau 3 : Services reçus à titre gracieux

(en milliers de dollars) 2007-2008	
Contributions de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le SCT (sauf les fonds renouvelables). Contributions de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux des employés et dépenses payées par le SCT.	**259**
Total des services reçus à titre gracieux en 2007-2008	**259**

Contacts pour informations supplémentaires

Anne Sinclair
Directrice exécutive
Comité des griefs des Forces canadiennes
Téléphone : (613) 996-7027
Courriel : sinclaira@cfgb-cgfc.gc.ca

Comité des griefs des Forces canadiennes
Téléphone sans frais : 1 877 276-4193
Télécopieur sans frais : 1 866 716-6601
Télécopieurs : (613) 996-6491
(613) 995-8201
(613) 992-6979

Rapports annuels et autres rapports du Comité

Visitez le site Web du Comité au http://www.cfgb-cgfc.gc.ca/ pour plus de sommaires de cas, rapports annuels et tous autres renseignements sur le travail du Comité.